

労働分野におけるジェンダー 平等を実現するために



早稲田大学名誉教授

あさくら
こ
浅倉むつ子

「ジェンダー視点」を身につける

最初に、ジェンダーという視点が、今日なぜ重要なのかについて述べたい。「ジェンダー」という言葉を発見したのはフェミニズムだが、それが重要になるのは第二次大戦後だ。フェミニズムの第一波は戦前であり、中心には女性参政権獲得運動があった。日本では、「イエ」制度の下で法的に「無能力者」とされていた女性たちが、男性と同じ権利を手に入れるために、「婦人参政権」を要求して闘った。この当時の差別は、「生物学的性差 (sex)」による制度的な差別であって、女として生まれた者に対する権利の否定だった。

戦後には、ほとんどの国で女性も参政権を獲得し、法律の上でも男女平等が明記された。しかし、参政権は得られたものの、相変わらず、性や家族という私的分野では、男性による事実上の支配や抑圧が続いた。女性たちは、これらを変えなければ差別はなくなること気づいたのだ。その結果、1960年代に始まった第二波フェミニズ

ムは「ジェンダー」という言葉を使い始めた。社会が男女に期待し押しつけている「社会的・文化的性差 (gender)」によって差別が生じていることを認識するためだ。「生物学的性差 (sex) は変えられないが、社会的・文化的性差 (gender) は変えられる」。そう考えて、女性たちは、社会を変革する運動に取り組んだ。

一方、1980年代から90年代には、「生物学的性差がセックスであり、社会的・文化的性差がジェンダーである」という区分自体を見直そう、という動きが登場した。これが第三波フェミニズムの時代である。歴史学者のジョーン・スコットは、「セックスという身体的性差にもジェンダーという私たちの認識が反映している」と述べた。セックスには「男女という二項しかない」という認識自体が、私たちの「思い込み・知識・まなざし」にすぎない、という主張である。スコットによれば、「セックスという身体的性差に意味を与える『知』がジェンダーである」という。ここではセックスとジェンダーの関係は逆転した、ともいえる。

そのような認識の変化を経て、私たちは今日、「ジェンダー」という言葉を、多様な意味合いで

図表1 ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2022年

日本は146カ国中116位

・教育と健康の値は世界でトップクラスだが、政治と経済の値が低い。

・指数0が完全不平等、1が完全平等
()内は2021年

政治参画 0.061 : 139位 (0.061 : 147位)

経済参画 0.564 : 121位 (0.604 : 117位)

教育 1.000 : 1位 (0.983 : 92位)

健康 0.973 : 63位 (0.973 : 65位)

・経済参画は2021年より低下

①女性の労働参加率の低下が男性より大きかったこと(ギャップは17.73)

②管理的職業従事者が、男性は増加した一方、女性は低下したこと(ギャップは74.22)

順位	国名	指数
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
116	日本	0.650

使うようになった。「ジェンダー」には、多くの意味が含まれている。「ジェンダー」という分析視点を持つことによって、私たちは、男女が社会的・文化的役割を押しつけられていることを認識できる。そして、身体的性差をめぐる二項対立、すなわちセックスには男・女しかないという思い込みを覆すこともできる。「性自認」(自分がいずれの性別なのかを自己認識すること)や「性的指向」(愛情がいずれの性別の人に向かうのか)には多様性があることを、理解することも可能だ。「ジェンダー」という視点によって、私たちは、様々な分析視角を身につけられるのだ。

社会から押しつけられているジェンダー役割に気づくことは、女性にとってのみならず、男性にとっても重要だ。日本では、長時間労働や過労死の被害を受けるのは主として男性である。男性が生計の中心を担うべきという思い込みや社会規範

が、いまなお蔓延^{まんえん}しているからだ。「ジェンダー視点」を身につけて、ジェンダー役割にとらわれずに生きられる社会をめざすことは、男性にとっても自己解放になる。労働組合も、一人ひとりの組合員の尊厳を守るために、「ジェンダー」ととらわれない社会をめざす活動に、ぜひ取り組んで欲しい。

ジェンダー・ギャップが大きい日本

日本がジェンダー不平等社会であることは、共通認識になっている。新型コロナが蔓延し始めた時、いち早く、コロナ不況はShe-cessionだ、と言われた。リーマンショックのような不況(recession)は主に生計の中心を担っていた男性

労働者を直撃したが、コロナは女性労働者により大きな打撃を与えることが予測されたからである。その予想はたしかに当たった。国連などの国際機関は、コロナ禍が始まった直後に、「ジェンダー平等の観点を取り入れなければコロナの被害は加重化される」という提言を出した。日本は平常時からジェンダー不平等な社会であり、コロナ禍がもたらす困難はきわめて深刻化することが予想された。その後の経緯をみると、この予想は確実にあたったように思われる。

日本のジェンダー不平等は、世界経済フォーラムによるジェンダー・ギャップ指数に端的に示されている。2022年、日本の順位は146カ国中116位になった（図表1）。前年（2021年）の120位より上がったのではないかというのは、表面的な見方にすぎない。2021年は156カ国中の比較だったが、22年には比較対象国が10カ国減った。そのなかでの順位である。実質的には順位は下がった、といってもよい。とくに指数が悪化したのは経済分野であり、コロナ禍によるジェンダー・ギャップの拡大が大きく影響した。

世界経済フォーラムがランク付けを始めた2006年、日本は世界で80位だった。しかし徐々に順位は低下し、現在は116位になった。要因は、主として政治、経済分野の順位の低下にある。一方、フランスは2006年には70位で、日本と大差はなかったのに、2022年には15位に上昇した。これは、フランスがパリティ法という法律をつくり、男女平等を強力に推進する政策を進めてきたことが大きい。日本は根本的なジェンダー平等施策を行ってこなかったことから、他国に追い越されてきた。



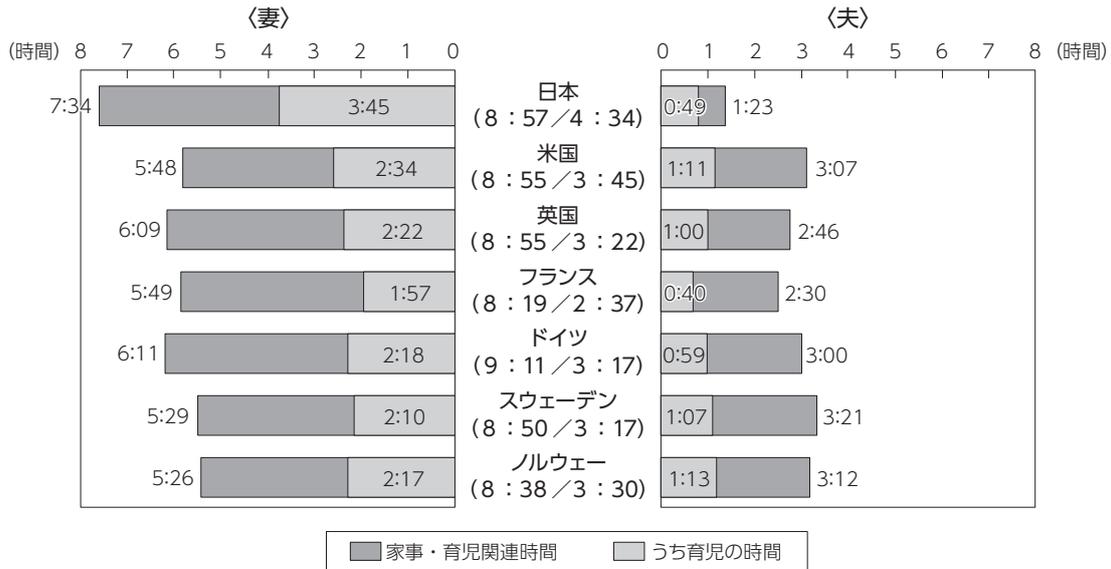
男女の賃金格差と「ケアレス・マン」モデル

経済分野のジェンダー・ギャップをみよう。日本は男女の賃金格差が大きい国である。世界の中では、「イコール・ペイ・デイ」というキャンペーンをする国が増えている。「男性が1年間に得る賃金と同額を、翌年、女性が手にする日」だ。2020年、日本の「イコール・ペイ・デイ」は、5月6日だった。イタリアは1月22日、フランスは3月8日、イギリスは4月1日、カナダは4月4日と、日本よりもかなり早い。この日には、赤い物を身に着けて女性たちが集まり、キャンペーンを盛り上げている国が多い。赤は、赤字の赤、レッドカードの赤である。日本でも、この日を1月1日に近づける運動を進めるアイデアがあってもよいかと思う。

日本の男女賃金格差は、男性を100とした場合、女性は75.2である（2021年）。但し、これは短時間労働者を除外した数字なので、本来はもっと男女の賃金格差は大きいはずだ。なぜこれほど日本の男女賃金格差が大きいのかについて、厚生労働省は、「平均勤続年数の男女差」と「職階等級の男女差」だ、と説明している。

たしかにその説明は間違いではない。だが、男女の勤続年数の差や職階の差を指摘することは、あまり意味がない。なぜこうした格差が生じてしまうのか、という要因こそが大事だからだ。要因のひとつは、日本では、第1子出産を契機に退職する女性がほぼ5割もいるからである。出産が女性の職業継続にとって大きな壁になっているのだ。もっとも、「両立困難」な仕事とは、正社員としての仕事であって、いったん退職した女性た

図表2 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり)国際比較



資料出所:令和2年版 男女共同参画白書47頁より

ちは、再度、非正規で働いている。それなら、なぜ出産後の女性が正社員として働き続けることはこれほど難しいのか、を問うべきだろう。すると、「ケアレス・マン」モデルというものが浮上してくる。

「ケアレス・マン」とは、家庭責任不在の男性という意味の和製英語である。経済学者の久場嬉子さんは、2004年に、日本企業は生活の100%を会社に捧げられる労働者を正社員にふさわしいモデルとしている、と説明した。同じような意味で、大沢真理さんは「男性稼ぎ主モデル」、竹信三恵子さんは「妻付き男性モデル」という言葉をあみだした。

こうした「ケアレス・マン」モデルの背景にあるのは、日本独特の雇用・社会構造である。じつは、労働法学もそれに加担している。正社員の長時間労働や、勤務地・職務の無限定性などを違法とは判断しない考え方を否定していないからだ。このような発想を可能にしてきたのは、日本社会の根強い性別役割分担だった。

図表2は、6歳未満の子どもを持つ夫婦の家

事・育児関連時間の比較である。日本では、妻が1日7時間34分、夫は1日1時間23分で、夫1に対して妻5.5ほどの格差になる。他の国も格差はあるが、せいぜい1対1.5ぐらいであり、日本は格差が著しい。根強い性別役割分担だと言える。

コロナ以後には、自宅でリモートワークをする人びとが増えた。しかし、家庭にいるからといって男女の家事・育児分担が変わったわけではない。相変わらず、不平等な家事・育児分担がそのまま続いている。

コロナ禍によって浮彫りになった女性の困難

コロナ禍は、ジェンダー不平等社会日本の歪みを顕在化させた。とくに困難を被ったのは、女性である。

コロナ禍により、日本産業全体の就業者数は、2020年4月、男女ともに激減した。なかでも女性の減少幅は大きかった(男性39万人減少、女性70万人減少)。女性の非正規労働者が大きく減少し

図表3 非正規労働者の労働条件をめぐる最高裁判決一覧

2018年最高裁判決

- ・長澤運輸事件・最高裁第2小法廷 2018年6月1日判決：精勤手当、超勤手当の差異は不合理。
- ・ハマキョウレックス事件・最高裁第2小法廷 2018年6月1日判決：通勤手当、無事故手当、給食手当、作業手当、皆勤手当の不支給は不合理。

2020年最高裁判決

- ・メトロコマース事件・最高裁第3小法廷 2020年10月13日判決：退職金不支給は不合理ではない。
- ・大阪医科薬科大学事件・最高裁第3小法廷 2020年10月13日判決：賞与不支給は不合理ではない。
- ・日本郵便事件(東京)・最高裁第1小法廷 2020年10月15日判決：年末年始手当、夏期冬期休暇、病気休暇の不支給は不合理。
- ・日本郵便事件(佐賀)・最高裁第1小法廷 2020年10月15日判決：夏期冬期休暇の不支給は不合理。
- ・日本郵便事件(大阪)・最高裁第1小法廷 2020年10月15日判決：扶養手当、年末年始勤務手当、年始の祝日給、夏期冬期休暇の不支給は不合理。

(筆者作成)

たのは、コロナによって直撃された宿泊・飲食サービス業や生活関連サービス業で働いていた女性非正規労働者が多かったからだ。休業者数も増大した。

生活面の変化も大きい。2020年度、全国のDV相談件数は19万30件で、前年度の約1.6倍になった。性犯罪・性暴力の被害者のためのワンストップ支援センターに寄せられた相談件数も、前年の1.3倍に増えた。2020年の自殺者数では、女性は7026人で前年より935人増加した一方、男性は1万4055人で、前年より23人減少している。

新型コロナ発生直後の2020年2月には、唐突に小中高の一斉臨時休校方針が打ち出された。これによって、子をもつ有配偶女性の就業率は明らかに低下した。エッセンシャルワーカーが直面している困難も大きい。なかでも、とくに女性が圧倒的に多数を占める仕事、看護師、保健師、保育士、介護職労働者に注目したい。これらの労働者

は、世間では不可欠な仕事と評価されながらも、実際には、感染の不安におびえつつ、さまざまな誹謗中傷にさらされてきた。これら労働者の心身の負担はピークを迎えていると、各種調査が伝えている。



労働政策はジェンダー平等の実現に取り組んできたか

これまでの日本の労働政策は、ジェンダー平等を意識的に追求してきたのか。2018年に安倍政権下で国会を通過した「働き方改革関連法」は、少子高齢化対策として、女性と高齢者の活躍推進に焦点をあてた。その政策の中心は、「同一労働同一賃金」と「長時間労働の是正」だった。

短時間有期雇用労働法の改正は、正規・非正規の「同一労働同一賃金」を謳い文句に行われた。

しかし、改正後の同法8条は、非正規労働者（短時間・有期）と通常労働者との「不合理な労働条件の相違」を禁止するもので、「同一労働同一賃金」を規定する条文はない。指針に同一労働同一賃金が出てくるだけである。「不合理な労働条件の相違」を禁ずるとしても、何が不合理なのかは極めて曖昧で、裁判所の判断に委ねられている。近年、労働契約法旧20条を根拠に、非正規労働者が通常労働者との処遇差を不合理だと訴えた事案では、すでに7件の最高裁判決が出た（図表3）。だが、これらの判決でも、基本給、退職金、賞与といった賃金の中心にある部分についての格差は、不合理とは認められていない。

長時間労働是正に関しては、2018年の労基法改正で、36協定の時間外労働の「限度時間」が労基法36条4項に書き込まれた。これは従来の「告示」基準を法定化したもので、一定の評価はできる。ところが、臨時的に例外的必要がある場合の時間外労働の限度はきわめて緩やかなもので、1ヵ月100時間、1年について720時間という過労死認定基準でしかない。果たしてこの法改正が、長時間労働を是正する効果をもたらすのか、疑問である。

中心となるべき雇用平等の法制度改革では、女性活躍推進法が2019年に改正された。その際、男女賃金格差を、民間事業主の情報把握・公表の「必須項目」にすべき、という議論もあった。だが、使用者側の反対によって実現せず、男女賃金格差は「任意項目」にとどまった。その後、2022年2月に、共産党の山添拓^{やまぞえたく}参議院議員が国会で質問し、それへの回答という形で、厚労省は、任意項目である男女賃金格差について、目標を示しているのは7社のみ、数値を示しているのは2社のみであることを明らかにした。これでは女性活躍の効果はないという批判を受けて、ようやく2022

年7月8日に、女性活躍推進法の省令改正が行われた。301人以上の一般事業主に、男女賃金格差の状況把握・公表が義務づけられることになった。

この間の経緯をふりかえると、たしかに労働法改正はかなり頻繁に行われてきた。ただしそれらは、問題が生じる都度の場合当たりの対応の積み重ねだったように思う。体系的な制度設計や包括的な理念をめぐる議論は、ほとんど行われてこなかった。これらがジェンダー平等の実現をめざす法改正として有効だったとは、とても評価できない。



コロナ禍への経済的対応策

コロナ禍での経済的対応策自体は、次々に登場した。雇用調整助成金は、事業主に対して休業手当の一部を助成する制度だが、新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置として、雇用保険の被保険者ではない労働者への休業手当に対しても助成を行った。新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金制度も設けられ、休業手当の支払いを受けることができなかった労働者への支援も行われた。日々雇用やシフト制の人びとも対象になり、通常の政策より対象者の範囲は拡大された。持続化給付金も、フリーランスを含むよう制度化された。ひとり親世帯への臨時特別給付金制度や、小学校休業等対応助成金などもあった。このように、経済的な対応策が次々に登場した。

ただし、コロナ禍対策は、どれも「男性稼ぎ主」と専業主婦世帯を前提としており、きわめて偏った家族像を想定して行われた。前述した小中高の一斉休校措置も、昼間に子どものケアができ

る人が在宅していることを当然のように見込んでいた。シングルマザーや共働き夫婦という家族形態は、政策担当者の念頭になかったとしか思えない。その典型が、1人一律10万円の支給という特別定額給付金であった。個人に対する一律10万円給付だったにもかかわらず、受給権者は「世帯主」であり、世帯主の貯金通帳に家族分全額が振り込まれた。「コロナ禍対策」が世帯主義から抜け出すことはなく、日本では、コロナ禍による被害のみならず「コロナ対策禍」による被害が大きい、という指摘すらある。



救済されにくい男女賃金差別

では、労働分野におけるジェンダー平等を実現するために必要な施策には、何があるのだろうか。もっとも求められるのは、差別禁止原則の包括的な体系化である。1980年代以降、労働法は頻繁に法改正が繰り返されてきた。しかし繰り返したように、これらは問題が生じる都度の場合当りの対応にすぎない。国連の女性差別撤廃委員会(CEDAW)は、日本報告審査において、「日本の差別禁止法は直接差別や間接差別を網羅していない。条約1条にのっとりた女性差別の包括的な定義がない」と、繰り返し指摘してきた。私たちは、包括的な差別禁止法あるいは平等法について、ぜひとも議論を進めるべきだろう。

労働政策の中ではとりわけ、賃金格差是正のための法政策が重要である。最近、欧米各国には、賃金透明化法が登場している。日本の法政策の現状は、まったくその議論に追いついていない。男女賃金格差については、厚労省は、長年、労働基準法4条があるので十分という対応を繰り返して

きた。労基法4条は、女性であるという理由による賃金差別を罰則つきで禁止している。しかし、賃金の性差別は解消していない。CEDAWは、日本政府に、労基法4条違反で労働基準監督署から指導されている企業数について質問した。回答では、2017年5件、2018年4件、2019年1件だった。この数は、私たちの実感からはほど遠く、少なすぎる。実際には、賃金の性差別があったとしても、企業内に男女別の賃金体系でもないかぎり、労働基準監督官が行政指導をすることはない、ということだ。労基法4条だけでは全く不十分である。

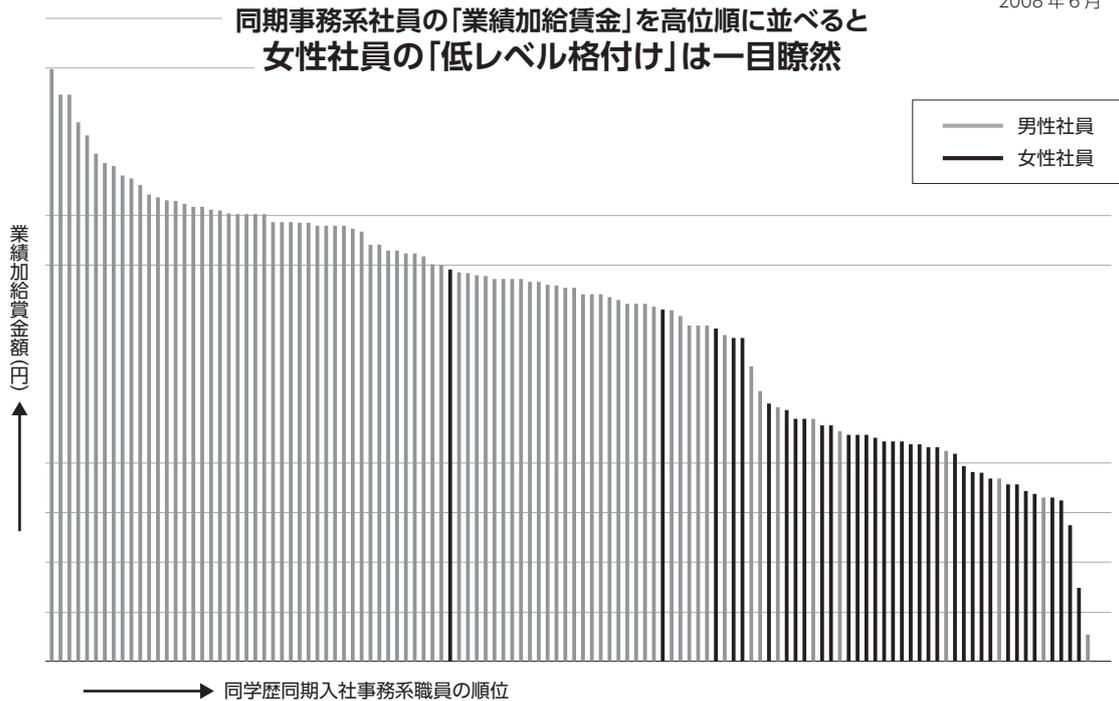
労基法による行政指導に頼れない女性たちは、民事訴訟を提起してきた。だが、民事訴訟では、差別的な制度がある場合には救済されても、コース別雇用の結果としての賃金格差や、昇進・昇格での不利な査定が反映した結果としての賃金格差についての救済は、著しく難しい。差別の立証は極めて困難である。具体例として、^{とうわ}東和工業事件と中国電力事件を紹介したい。

コース別雇いをめぐる東和工業事件は、コース別雇いを導入した時に設計部にいた7人の労働者のうち、6人の男性は総合職に、1人の女性は一般職に配属された事案である。これにより賃金格差が固定されたことは性差別だと、原告女性は労基法4条違反を主張した。しかし裁判所は、同条に違反することは認めながらも、職能給部分は「査定」であって企業の裁量であると述べて、賠償対象に含めなかった。

中国電力事件は、昇進・昇格をめぐる性差別ケースである。同期同年齢で採用された118人のなかで昇進・昇格が遅れた者の大半が女性だった。1人の女性が性差別だと提訴したが、裁判所は、男女間の賃金格差が著しい事実を認めながらも、査定による差別はなかった、として救済しなか

図表4 中国電力の明白な男女間の賃金格差

2008年6月



った。高裁の判決は、「男女は層として明確に分離されていない」として性差別を否定した。その証拠として法廷に出されたのが、図表4である。

これは、同期同年齢の118人を賃金額の高い者を左から右に並べたものだが、薄い色が男性、濃い色が女性である。上位75番目まではほとんど男性だが、50番目ぐらいに女性が1人いる。そして76番目以下はほとんどが女性であるが、中には男性が少し混在している。これをみて、裁判所は「男女は層として明確に分離されていない」と認定した。裁判所は、多少でも男女が混在している場合には、男女差別とは認めない傾向にある。



賃金格差是正の二つのモデル

では、男女賃金差別をなくすためには、どのような仕組みを作るべきか。ひとつは、当事者が賃金差別を申し立てた場合に、それを救済する仕組みをしっかりと確立することである。2010年に、私

は社会政策と労働法の研究者たちとの共同研究で、賃金格差の個人申立をきちんと救済・是正するために、救済手続において「職務評価」を通じて賃金差別を立証する仕組みが必要ではないか、と提言した（森ます美・浅倉むつ子編著『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』2010年、有斐閣）。

男女賃金差別をなくすための二つ目は、個人による申立をまたずに、事業主に賃金格差是正を行わせるプロアクティブな仕組みである。2010年の本から12年後に出版した2冊目の本で、私たちは、事業主に一定の作為を行わせる仕組み、すなわちプロアクティブモデルの必要性を提言した（森・浅倉編著『同一価値労働同一賃金の実現』2022年、勁草書房）。プロアクティブモデルは、ヨーロッパで広がっている賃金透明化法や、カナダではペイ・エクイティ法と言われる賃金格差是正法である。

プロアクティブな賃金格差是正手法を日本で立法化するには、第一段階では、法の中に同一価値労働同一賃金原則を盛り込むこと、第二段階とし

て、「賃金格差是正促進法（仮称）」で、プロアクティブに事業主に正規・非正規間の賃金格差や男女間の賃金格差の把握義務を課し、その結果、女性職が男性職より低賃金である場合には、それを是正するために行動計画策定義務を課すことを提言した。これらが、今後とも議論になることを期待している。



ケア労働の低賃金を考える

ケア労働の低賃金構造を是正することも不可欠である。先にも述べたように、女性が圧倒的に多数を占めている仕事であるケア労働は、エッセンシャルワークとして持ち上げられながら、きわめて低賃金構造にある。2022年2月から月額9000円の引き上げ措置が講じられたが、金額はあまりにも少なく、分配方法が事業主の裁量に委ねられており公平ではないなど、批判は強い。

大きな問題は、ケア労働の低賃金構造に手をつけずに、現在のレベルを少しだけ引き上げることしか対策が講じられていないところにある。例えば、保育士の賃金構造をみよう。保育労働者は全国平均で年収315万円と低賃金だが、その背景には、「委託費の弾力的運用」がある。株式会社が運営する私立保育園では、委託費の人件費に当たる部分を弾力的に運用し、内部留保に回すことが公認されている。営利企業による保育所は増えているが、この問題がケア労働の低賃金問題として顧みられることは、ほとんどない。

介護労働者の問題は、さらに深刻である。介護ヘルパーの9割は女性であり、きつい仕事だが「主婦でもできる」といわれ続けて、ヘルパーの賃金・労働条件はきわめて低く据え置かれてき

た。ヘルパーの労働時間は「変形制」だが、介護報酬の対象になるサービスは出来高払いである。ひとつのサービス提供ごとに介護報酬が支払われ、「変形制」をとっている労働時間制と全く見合っていない。そもそもヘルパーの働き方は、労働基準法とは矛盾している。たとえば、移動時間、業務報告書作成時間、待機時間は、労働基準法では労働時間としてカウントすべきだが、それらの仕事は、介護報酬支払の対象になっていない。労働基準監督署は「これは労働時間です」というが、制度として、労働基準法を守れない仕組みになっている。これを問題として、現在、国家賠償を求める訴訟が提起されている。介護保険制度では、サービス時間が細切れになっており、介護は「やりがいのある労働」から「こなし介護」になっているとしか言いようがない。このような介護保険制度を見直さなければ、介護労働者の低賃金構造は解決できないのではないだろうか。



ワークライフバランスの法政策

ワークライフバランスの法政策にも問題がある。唐突な休校措置が下されたとき、日本では、育児介護休業法で対応することはほとんど不可能だった。日本の育児介護休業法制度は、多様な休暇制度を定めているが、対象となる子の年齢は低く、家族介護休暇は、家族が常時介護を必要とする状態でなければならず、日数も限定されている。コロナ禍による事態には、全く対応できなかったのである。一方、韓国では2021年に必須労働者保護法ができ、より包括的で柔軟な家族ケア制度もできた。日本も、韓国をモデルにできるかどうか、今後、議論していくべきだろう。

図表 5 ハラスメント法規制一覧

	セクシュアル・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	ケア・ハラスメント	パワー・ハラスメント
事業主の措置義務	均等法11条1項	均等法11条の3第1項	育児介護休業法(育介法)25条1項	労働施策総合推進法(推進法)30条の2第1項
国・事業主・労働者の責務規定	均等法11条の2	均等法11条の4	育介法25条の2	推進法30条の3
不利益取扱い禁止	均等法11条2項	均等法11条の3第2項	育介法25条2項	推進法30条の2第2項
指針	セクハラ指針	マタハラ指針	育介法指針	パワハラ指針



暴力とハラスメント対策

最後に指摘したいのは、暴力とハラスメント対策である。ハラスメントについては、均等法や育児介護休業法、労働施策総合推進法など様々な法律が、事業主の措置義務を定めている(図表5)。しかし問題は、明確なハラスメント禁止規定がなく、全て事業主の措置義務に過ぎないことである。2019年、ILO第190号条約「職場における暴力とハラスメント撤廃条約」ができたが(図表6)、現状の法制では同条約の批准は難しいであろう。

このILO190号条約に関して興味深いのは、事業主が講じる暴力とハラスメントの防止・撤廃の

対象にDVが含まれていることだ。DVは家庭内の問題であり、なぜ事業主がDV防止に配慮しなければならないのか、と思う人は多いだろう。しかし実は、職場はDV被害者にとってはシェルターとなる場合もある。暴力をふるう夫が妻の外出を禁じ、職場をやめさせようとする時、職場は一種のシェルターの役割を果たさなければならない。条約は、「DVだからといって無視せず、それらも職場対策に組み込むべし」との考え方を採用しているのだろう。啓発的である。



日本のジェンダー平等を国際基準に

では、日本のジェンダー平等を国際基準にするために、私たちができることは何か。ここでは労

図表6 ILO190号条約

・定義(1条)

仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、単発か反復かを問わず、身体的、心理的、性的、経済的害悪を目的とし、またはこれら害悪をもたらす、あるいはもたらすおそれのある一定の許容することができない行為および慣行またはこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力およびハラスメントを含む。

・適用範囲(2条)

この条約は、仕事の世界における労働者その他の者(被用者、契約上の地位のいかんを問わず働く者、訓練中の者、雇用が終了した者、ボランティア、求職者、就職志望者、使用者としての権限や責任を果たす者を含む)を保護する。

・中核となる原則(4条)

加盟国は、仕事の世界における暴力およびハラスメントの防止・撤廃のための包摂的な、統合された、ジェンダーに対応した取組方法を採用する。その取組みには、次に掲げることを含む。

- (a) 暴力およびハラスメントを法令で禁止すること
- (b) 関連する政策における暴力とハラスメントへの対処の確保
- (c) 暴力とハラスメントを防止しこれと闘うための措置の実施に向けた包括的な戦略の採用
- (d) 執行および監視の仕組みの確立または強化
- (e) 被害者の救済利用および支援の確保
- (f) 制裁の規定
- (g) 必要に応じた、利用可能な形式における、手段、指針、教育および訓練の確立ならびに意識啓発
- (h) 労働監督または他の権限を有する機関を通じたものを含め、暴力とハラスメントの事案の監督と調査のための効果的な手段の確保

働問題に限るものではないが、ひとつの方策として、女性差別撤廃条約の選択議定書批准について言及しておきたい。

女性差別撤廃条約は、1979年に国連で採択された。締約国は2022年7月現在、189ヵ国であり、日本も1985年に条約を批准した。その結果、同年7月25日からこの条約は日本で効力を発生した。ところが、日本の裁判所は、条約を国内の権利救済の直接的な根拠として認めていない。国内裁判所は、条約に基づいた司法判断をしないままにすませているのである。いわば、条約はそれだけでは「絵に描いた餅」に等しい存在でしかない。

条約を批准した締約国は、4年に一度、自国の条約遵守状況について、国連に報告書を提出して、審査を受けなければならない。日本はこれまでに報告書を9回提出し、CEDAWによる審査を5回受けてきた。審査後には「総括所見」が出

る。「総括所見」では、国内の問題点や課題が幅広く指摘され、とくに重視すべきフォローアップ項目が、2点ほど指摘される。日本に関する直近の審査は2016年に行われ、審査後の「総括所見」では、家族法の問題点やマイノリティ女性への差別撤廃の必要性が指摘された。しかし日本は、夫婦に同一氏を強制している民法をまだ改正していないし、マイノリティ女性への差別を禁止する法制もきわめて不十分である。

一方、国連は、条約制定から20年を経た1999年に、同条約の選択議定書を策定した。これは、条約の実効性を強化するための付属文書である。こちらは、現在、115ヵ国が批准している(2022年6月にはモロッコが批准)。しかし、この選択議定書を、日本は批准していない。

選択議定書を批准した国の人びとが国内で権利救済されない場合には、国連に「個人通報」する

ことができる。もっとも、個人通報には厳格な条件が必要で、国内救済手続きを尽くしている必要がある。平たく言えば、国内で裁判を提起して最高裁まで争ったが権利救済されなかった、という人が、はじめて通報を受審される。受審されると、CEDAWは、条約違反があったかどうかを審査し、差別があったという結論に達すると、締約国に対して様々な見解・勧告を出す。これには、損害賠償命令や法律の施行、政府による公的謝罪などが含まれる。ただし、この見解は具体的な強制力を伴うものではない。見解を通知された締約国は、6ヵ月以内にそれに対する対応について回答しなければならない。その回答に満足しない場合には、CEDAWは、再度、締約国に見解を出し、建設的対話を繰り返すことになる。この仕組みは、強制力はないとしても、世界中の国々に「対話」が公開されているため、見解に従う国は大半を占めている。

さて、日本は、総括所見で幾度もCEDAWから勧告されながらも、選択議定書を批准していない。批准しないことについて、日本政府は、長い間、以下の説明を繰り返してきた。「個人通報制度については条約実施の効果的な担保を図るという趣旨から注目している。その受入れについてはわが国の司法制度、立法政策との関連、また実施体制等との検討課題がある。各方面の意見も踏まえつつ、真剣に検討を進める」。ほぼ20年間も同じことを繰り返すのみである。国会でも、野党議員は「司法制度の問題、立法政策との関連とは何か」について、幾度も追及しているが、政府による説明はない。男女共同参画基本計画も、「早期締結について真剣に検討を進める」と記載するだけである。

一方、日本国内でも個人通報を待っている人びとがいる。前述した「中国電力事件」の原告や

「東和工業事件」の原告も、「個人通報が出来るようになったら、真っ先に通報したい」と述べている。非正規労働者が全く同じ仕事に従事している正社員との退職金格差を争い、最高裁でも認められなかったメトロコマース事件原告も、個人通報を望んでいる。夫婦別姓訴訟の原告も、同様である。

日本政府に一刻も早く選択議定書を批准させたい。その目標をかかげて2019年3月にスタートした「女性差別撤廃条約実現アクション」(以下「実現アクション」)には、現在65団体が参加しており、全労連女性部もそのひとつである。私は、現在、^{ゆのきやすこ} 柚木康子さんとともに「実現アクション」の共同代表をしており、主として国会への請願署名提出活動をしてきた。2022年5月には、81人の国会議員に約9万5000筆の署名を託した。しかし国会は、長い間、この請願署名を衆参両院の委員会レベルで審査未了としている。自民党、維新の会の意向が反映されているのだ。

国会が動かないのなら地方議会を動かそう。そう考えて「実現アクション」は、地方議会に働きかけて、国会に早期批准を求める「意見書」を採択する活動にも取り組んでいる。2022年8月現在、全国で161の地方議会が「意見書」を採択した。この活動は明らかに加速化している。県議会レベルでも、高知、島根、宮城、徳島、富山、大阪、埼玉、三重、滋賀の各府県が意見書を採択している。外務省も、「この動きは無視できない」と言い始めている。

「実現アクション」の活動は全国的に広がり、実現アクション富山、実現アクション大阪、実現アクション東京などが結成されて、それぞれの地方議会に働きかけ、意見書採択の活動にとりくんでいる。

日本をジェンダー平等社会にするために、な

ぜ、選択議定書の批准が効果的なのだろうか。たしかに個人通報できる人は限られているが、個人通報が可能ということになれば、必ずや国内の判決が変わるはずだからだ。日本の裁判所は、批准された条約は裁判の直接的な根拠にはならない、と解釈してきた。しかし、個人通報ができるようになれば、裁判官も、自分が下した判決は、将来、国連の委員会で審査されるかもしれないと考える。そうなれば、国際条約のレベルを十分に考慮した判決を下すようになるに違いない。だからこそ、選択議定書を批准することは、国内の裁判所の判断を変えることになる。これは、ひとつのジェンダー平等の実現手段だといえる。

コロナ禍で、私たちは、非常に過酷な現実直面している。しかし一方、私たちはコロナ禍によって、より大きなものを可視化したといえるのかもしれない。そのひとつは、ケア労働の重要性である。子どもの世話や家族の介護は、人びとの命と生活を支える本質的な仕事だということを、コロナ禍のなかで私たちはいやがおうにも認識した。ジョアン・トロント^{おかのやよ}＝岡野八代『ケアするのは誰か？ 新しい民主主義のかたちへ』（2020年、白澤社）は、「私たちがこれから先に目指す民主主義は、ケアに満ちた民主主義である」と述べている。この本は、「私たちの社会は、これまでケアを無視してきた社会だった。でもこれからは、人びとは互いにケアし合う存在だということを認めて、生きるに値する尊厳を持った存在であることを学ぶべきではないか。それこそが民主主義ではないか」という趣旨のことを、強調する。私も、まさにそのとおりだと考えている。これから先、私たちは、自らめざす民主主義の内容を十分に考えながら、様々な活動にとりくんでいきたいと思う。

あさくら むつこ 早稲田大学名誉教授。1948年生まれ。労働法・ジェンダー法専攻。東京都立大学大学院博士課程単位取得退学。法学博士（1993年、早稲田大学）。東京都立大学法学部教授、早稲田大学法務研究科教授を経て、2019年より現職。現在、女性差別撤廃条約実現アクション共同代表、国際女性の地位協会共同代表。主著には、『男女雇用平等法論』（ドメス出版）、『労働法とジェンダー』（勁草書房）、『雇用差別禁止法制の展望』（有斐閣）などがある。近刊予定『新しい労働世界とジェンダー平等』（かもがわ出版）。